

POINTS OF VIEW:

# CH@LLENGE VEREINBARKEIT! ECHT JETZT, IMMER NOCH?!

...gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben  
und eigenständige Existenzsicherung

...gleichberechtigte Partnerschaft auch in der  
Schwangerschaft und nach der Geburt!

...paritätische Elternschaft muss leistbar sein,  
und zwar für alle Elternteile

...Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice

...eine abgesicherte Freistellung analog zu Elterngeld  
und Elternzeit und die Anhebung des Pflegegeldes

...eine klare Haltung der Politik, die vermittelt  
und transportiert, dass Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf ein Thema für Frauen UND Männer ist

## WIR FORDERN...



Elke Heer  
Beauftragte für Chancengleichheit Schwäbisch Gmünd



Lisa Huurdemann  
IHK Ostwürttemberg



Sven Golob  
Transaktionsanalytischer Berater DGTA Schwäbisch Gmünd



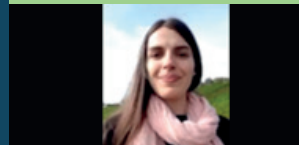
Gabriele Theuer  
Gleichstellungsbeauftragte der PH Schwäbisch Gmünd



Anne Nitschke  
Leiterin Kontaktstelle Frau und Beruf Ostalbkreis



Daniela Masur  
Beauftragte für Chancengleichheit Jobcenter Ostalbkreis



Larissa Schleher  
Autorin



Susanne Dandl  
Gleichstellungsbeauftragte Landratsamt Heidenheim



Ingrid Hofmann  
Leiterin VHS Schwäbisch Gmünd



Anna-Lena Mutscheller  
Stabstelle Chancengleichheit Aalen



Annette Rosenkranz  
Leiterin Kontaktstelle Frau und Beruf Heidenheim



Barbara Markus  
Beauftragte für Chancengleichheit Agentur für Arbeit



Carmen Venus  
Beauftragte für Chancengleichheit Landratsamt Ostalbkreis



Nicole Bühler  
Leiterin Soziales Stadt Ellwangen



Jana Haase  
Beraterin „Südwestmetall mach Bildung“



Mirjam Maier  
Beauftragte für Chancengleichheit Jobcenter Heidenheim



Maria Simz  
KAB-Referentin



## Die Frauenwirtschaftstage

Vereinbarkeit von Familie und Beruf - echt jetzt? Immer noch?! habe ich mich gefragt, als das Motto für den FWT 2021 kommuniziert wurde. Intensiv beschäftigte mich das Thema vor 30 Jahren. Wie schaffe ich mit drei kleinen Kindern ein Aufbaustudium? Mit einem Kindergarten, der über Mittag geschlossen war. Und in den Ferien natürlich auch... Welch ein Fortschritt, als die Öffnungszeiten von halb zwölf auf 12 Uhr verlängert wurde - wir jungen Mütter hatten hart dafür gekämpft.

Ich hatte Glück (oder eine kluge Wahl getroffen). Für meinen Mann war es selbstverständlich, dass wir uns Erziehung und Hausarbeit teilten. Wir bauten ein gut funktionierendes soziales Netz mit gegenseitiger Kinderbetreuung, Aupairmädchen etc. auf, das mir die berufliche Weiterentwicklung ermöglichte. Und dennoch, wertvolle Jahre vergingen, ohne dass ich in die Rentenversicherung einzahlen und „an meiner Karriere basteln“ konnte.

Mit knapp 40 gelang mir der (Wieder-) Einstieg ins normale Berufsleben. Als Frauenbeauftragte konnte ich mich nun professionell für die Belange von Frauen engagieren, sie ermutigen, Forderungen zu stellen und sich gemeinsam mit anderen für ihre Rechte einzusetzen. Und allmählich wurde auch „der Wirtschaft“ bewusst, auf welches Potenzial sie verzichtet, wenn gut ausgebildete Frauen zuhause bleiben.

Heute bin ich verantwortlich für 25 festgestellte Mitarbeiterinnen und rund 400 freiberufliche Lehrkräfte, davon 2/3 weiblich. Und stelle fest: optimal ist die Lage auch heute noch nicht. Noch immer sind es meist die Mütter, die sich kümmern, wenn das Kind krank ist oder die betagten Eltern Unterstützung benötigen. In der Gmünder VHS ermöglichen wir unseren Mitarbeiter\*innen flexibles Arbeiten, wo immer es geht, auch wenn es die Betriebsabläufe manchmal ordentlich durcheinanderwirbelt. Bedauerlich, dass die Kosten für dieses „Entgegenkommen“ immer noch beim Arbeitgeber hängenbleiben. Und - karrierefördernd ist Care Arbeit immer noch nicht.

Es wird also höchste Zeit, dass sich wirklich etwas ändert. Was? Die Forderungen finden Sie hier. Ein Katalog, erstellt von hochqualifizierten engagierten Frauen mit unterschiedlichsten Perspektiven. Geleitet vom Credo der großen Philosophin Simone de Beauvoir: „Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen. Sie bekommen ... nichts.“

Ich wünsche Ihnen erhellende Impulse und die Entschlossenheit, diese in die Tat umzusetzen!

Ingrid Hofmann  
Leiterin der Gmünder VHS



**Wieso**

sind die **Themen**

immer noch

**Frauenthemen**

**?**

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

**flexible Arbeitszeitmodelle**

**Kinderbetreuung**

**Pflegearbeit**

**Care-Arbeit**

Facetten die

uns **einengen**

**Wir**

sind **Organisationstalente**

**Wir**

sind **weit davon entfernt**

gewohnt **Verantwortung** zu übernehmen

**Frauen sichtbar gleich** zu behandeln

**Wir**

erhöhen den

**Anpassungsdruck**

## Larissa Schleher - 3 Leben

Ich versuche nicht hinzuschauen. Doch es ist unmöglich. Das Apartment ist klein, ich sitze mittendrin und sie ist angehalten, alles zu putzen. Und das tut sie. Gründlich.

Ich schiele über meine Schulter. Sie ist eine attraktive Frau, wirkt intelligent, kann sich gut ausdrücken, nur der Akzent und die kleinen Fehler im Satzbau verraten, dass sie keine Muttersprachlerin ist.



Mir ist es unangenehm, dass sie meine Wohnung putzt. Dass sie meinen Boden saugt, meine Armaturen blank poliert, mein Klo schrubbt, während ich dasitze und – ja, was eigentlich. Ich kann mich auf nichts konzentrieren. Vergeblich hatte ich versucht, die Vermieter meines Apartments davon zu überzeugen, dass ich niemanden bräuchte, der meine Wohnung putzt. Aber diese hatten schlechte Erfahrungen mit der eigenverantwortlichen Reinigung durch Gäste gemacht und bestanden daher verständlicherweise darauf, dass jede Woche eine Reinigungskraft kommt.

Ich starre die Blätter an, die auf meinem Tisch liegen. Interviews, die ich mit Menschen zum Thema Europa geführt habe. Das Projekt, weswegen ich einen Monat lang an einem anderen Ort bin. Als Stadtschreiberin, in diesem Apartment, in dem eine fremde Frau gerade mein Bett macht.

Zum Abschied sage ich ihr, dass ich eigentlich nicht jede Woche neue Bettwäsche bräuchte. Ich hätte ja ein Doppelbett für mich alleine und könne nach einer Woche auf die andere Seite wechseln. Dann denke ich nach, frage: „Oder bekommen Sie dann keinen Auftrag?“ Sie nickt. Logisch, für sie ist es gar nicht besser, wenn ich sie nicht kommen lasse. Sie will bei mir arbeiten, sie will meine Wohnung putzen. Also sage ich: „Danke und bis nächste Woche.“

Eine Woche später sitze ich wieder an meinem Tisch, als sie ihre Putzsachen in meinen Flur stellt. Mein Bett habe ich schon gemacht. Gesaugt und geputzt habe ich auch. Ich frage sie, ob ich sie stattdessen interviewen darf. Sie zögert. Als ich ihr eine Tasse Tee hinstelle und verspreche, dass es anonym ist, sagt sie Ja.

Natalia, die in echt anders heißt, beginnt zu erzählen. Davon, wie sie vor 15 Jahren aus Polen nach Deutschland kam, 23 Jahre alt. Mit drei Freunden sei sie gekommen, zwei ihrer Freunde seien mittlerweile wieder zurück nach Polen gegangen, eine Freundin nach Australien. Sie sei als einzige hiergeblieben, habe hier auch ihren Ex-Freund kennengelernt, mit dem sie vierzehn Jahre hier gewohnt habe. Und mit dem sie eine Tochter habe. Sechs Jahre sei ihre Tochter alt – und sie alleinerziehend.

Es sei sehr schwer gewesen, hier Anschluss zu finden, weil sie anfangs kein einziges Wort Deutsch habe sprechen können. Für sie sei Deutschland fremd gewesen. Sie habe viel Angst gehabt, „vor den Leuten“, sagt sie, alles sei neu gewesen, die Sprache auch, eine ganz andere Welt. Sie erzählt: „Ich wollte was Anderes probieren, was Neues, habe hier den Job bekommen, bei einer Geflügelfirma, Verpackung und so, dann war ich bei anderer Reinigungsfirma, weil bei

der Geflügelfirma hab ich eine Kündigung gekriegt, weil ich schwanger war, in der Probezeit. Habe sechs Jahre dort gearbeitet, aber immer nur kurze Verträge.“ Ich frage sie, ob sie rückblickend nochmals nach Deutschland gekommen wäre. Sie sieht traurig aus: „Ehrlich zu sagen, vielleicht in Polen bleiben, weil ich bin allein, echt schwer.“ Als ich sie frage, ob sie Freunde hier hat, schüttelt sie den Kopf: „Nee, hab ich nicht. Obwohl, eine Freundin von 2009. Sie hat eine Pommes-Box gehabt in der Stadt. Da haben wir uns kennengelernt. Sie ist meine beste Freundin. Meine einzige Freundin.“ Ich frage Natalia, ob es schwer sei, hier Freunde zu finden. „Vielleicht ist es nicht schwer, aber wenn man keine Zeit hat... weil ich bin bei der Arbeit die ganze Zeit. Wenn ich aufstehe, bringe ich meine Tochter zur Schule. Dann arbeiten. Dann hole ich meine Tochter von der Schule zur Tagesmutter. Dann weiterarbeiten.“ Sie sagt: „Eigentlich hab ich mir immer gewünscht, eine Reinigungsfirma zu haben, aber man braucht vielleicht auch eine Ausbildung.“ Sie sei ausgebildete Verkäuferin, habe ich dem Bereich auch gearbeitet, aber zurück wolle sie aktuell nicht, sie wisse nicht, was sie jetzt in Polen überhaupt machen könne. Ihre Tochter sei hier aufgewachsen. Gehe hier zur Schule. Was sie sich wünsche, frage ich sie. „Das ist eine gute Frage“, sagt sie, „vielleicht Freunde.“ Sie lacht. „Wünsche habe ich viele. Gute Arbeit. Mehr Zeit für mich und meine Tochter.“

Zwei Wochen später, kurz vor dem Ende meines Artist-in-Residence-Aufenthalts, interviewe ich Schülerinnen eines Gymnasiums. Ich frage sie, was sie sich von Europa wünschen. „Chancengleichheit“, sagt die eine, „dass mehr Gleichberechtigung in den Jobs herrscht, zwischen Frauen und Männern, aber auch, dass zum Beispiel Putzhilfen mehr verdienen als sie jetzt verdienen“, sagt die andere.

Wie sich die Wünsche ähneln, denke ich, erinnere mich an Natalia. Drei so unterschiedliche Leben und doch dieselben Wünsche. Natalia, die fast zwanzig Jahre älter ist als die zwei Gymnasiastinnen, die eine ganz andere Lebensrealität hat und doch denselben Lebenstraum: Chancengleichheit. Mehr Unterstützung bei der Existenzgründung. Bei der Kinderbetreuung. Mehr Sicherheit im Beruf. Einen besseren Lohn. Mehr staatliche Kontrolle, sodass Firmen keine Möglichkeit haben, immer wieder neue unbefristete Verträge auszustellen und Frauen wie Natalia damit in die Abhängigkeit, in die Armut zu schicken.

Drei Leben, denke ich, und ein Wunsch.

*Interviews im Original nachzulesen unter: Larissa Schleher (2020): Länder, das sind doch nur in Sand gezeichnete Linien. 100 Europäer - ein Interviewprojekt, Geest-Verlag.*



Elke Heer, Beauftragte für Chancengleichheit, Stadt Schwäbisch Gmünd  
**Für eine geschlechtersensible Wirtschafts- und Sozialpolitik**

Wieso verorten wir das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ eigentlich bei den Frauenwirtschaftstagen? Warum sind die Care-Themen immer noch Frauenthemen? Was hat das denn mit Chancengleichheit zu tun?

Auf individueller Ebene sind wir hineingeboren in eine (sich allmählich auflösende) Ordnung der Zweigeschlechtlichkeit und jede und jeder von uns ist davon betroffen. Wenn wir diesen Zustand nun nicht statisch denken, sondern als eine aktive Auseinandersetzung mit den geschlechtsspezifischen Vorgaben und Zumutungen begreifen, können wir Geschlecht permanent sozial konstruieren - und auch verändern. Das ist die individuelle Aufgabe.

Auf der gesellschaftlichen Ebene engen uns traditionell verstandene Geschlechterrollen und Klischees in unserer Lebensgestaltung und Lebensführung erheblich ein und das führt dazu, dass es sogenannte Frauen- oder Männerthemen gibt, die vom Inhalt her keine geschlechtliche Zuordnung haben müssten. Eine geschlechtersensible Wirtschafts- und Sozialpolitik muss die gesellschaftlichen Realitäten und Unterschiede zwischen Frauen und Männern wahrnehmen.

Es gibt momentan leider noch keine geschlechtsneutrale Realität und Frauen und Männer sind von Entscheidungen und Maßnahmen sehr unterschiedlich betroffen. Damit alle Menschen, unabhängig vom Geschlecht die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben, müssen sich auch angeblich neutrale Politikfelder, wie z. B. Wirtschaftspolitik endlich ernsthaft mit den Themen Vereinbarkeit Familie und Beruf, Care-Arbeit, Pflege befassen. Nur so kann im Zusammenspiel von individuellen Lebensentwürfen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Geschlechtergerechtigkeit entstehen.



Anna-Lena Mutscheller, Stadt Aalen, Stabsstelle Chancengleichheit  
**Elterngeld gerecht verteilen**

Ich fordere, dass das Elterngeld nur dann in voller Höhe ausgezahlt wird, wenn beide Elternteile zur gleichen Teilen Elternzeit nehmen. Und eben nicht wie aktuell die Frauen ein Jahr und die Väter zwei Monate zu Hause bleiben. Zudem ist es sinnvoll, wenn Anreize geschaffen werden, dass während die Väter daheim bleiben, die Mütter wieder arbeiten gehen.

Elternzeit sollte nicht bedeuten, die Mama kümmert sich um das Kind, während der Papa, den Hobbykeller ausräumt oder die Eltern fahren gemeinsam vier Wochen in den Urlaub. Gleichberechtigte Übernahme der Elternzeit würde dafür sorgen, dass Carearbeit wirklich gerecht aufgeteilt wird und die Frauen keinen Nachteil durch ihre Mutterschaft erlangen.

Wir sind dann gleichberechtigt, wenn sich junge Männer zu Beginn ihrer Ausbildung oder Studium bzw. spätestens dann, wenn sie Vater werden genauso Gedanken machen, wie sie Beruf und Familie unter einen Hut bekommen, wie Frauen das jetzt schon tun. und Vereinbarkeit von Familie und Beruf eben kein reines Frauenthema mehr ist!



Sven Golob, Coach

## **Vereinbarkeit braucht Flexibilität**

Familienplanung im 21. Jahrhundert ist nicht einfacher geworden. Männer wünschen sich zunehmend auch Teilhabe in der Familie, sind aber weiterhin in Geschlechternormen gefangen. Ob am Arbeitsplatz oder auch in der direkten Umgebung fehlen oft noch die Rollenvorbilder, die gelebte Gleichberechtigung in Partnerschaft und Eltern-Sein realistisch machen. Gerade die Pandemie hat uns gezeigt, auf welch wackeligen Beinen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (und Selbstverwirklichung im Übrigen) in Deutschland noch steht. Dabei fehlt es nicht an Ideen – nur offensichtlich am politischen Willen, Familienpolitik mit Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Bildungspolitik zusammen zu denken und gestalten.

Die unbequeme Wahrheit: Damit mehr Frauen teilhaben können, müssen Männer Platz machen. Es ist ein Armutszeugnis für die Wirtschaft und unsere Gesellschaft insgesamt, dass wir noch weit davon entfernt sind, Frauen sichtbar gleich zu behandeln. Sichtbarkeit ist eines der Hauptprobleme, meines Erachtens. Denn sichtbare Erfolgsgeschichten von Gleichberechtigung in Partnerschaft, Familie und Beruf machen Mut und erhöhen außerdem den Anpassungsdruck.

Damit Männer (im Job) allerdings Platz machen können, müssen sie gleichberechtigte Partner sein. Zu oft sind hier alte Rollenklischees vom Versorger und einer auf beruflichem Erfolg begrenzte Anerkennung der individuellen Leistung und des Wertes – will heißen: der Verwertbarkeit als Mann – am Werke und schränken wirklich gleichberechtigte und flexible Familien- und Berufsmodelle ein. Aber es geht nicht um ein Einschränken der Männer und Aufwerten der Frauen. Worum geht es?

Damit wir gleichberechtigt sind, müssen Kinder im Fokus stehen! Kinder, die in egal welcher Familienkonstellation aufwachsen, brauchen präsenste Bezugspersonen. Zu lange stehen vermeintliche wirtschaftliche Zwänge einer echten Gleichberechtigung im Wege.

Ich fordere:

gleichberechtigte Partnerschaft auch in der Schwangerschaft und nach der Geburt!  
Paritätische Elternschaft muss leistbar sein, und zwar für alle Elternteile.

Für eine gute Bindung und einen ersten Schritt in Richtung gleichberechtigter Care-Arbeit brauchen wir zwei Wochen Freistellung für die Partner:innen nach der Entbindung bei vollem Lohnausgleich. Kinder brauchen präsenste Eltern und das bedeutet eben auch eine vollständige Gleichstellung ALLER Formen von Elternschaft.

Kinder brauchen präsenste Eltern, keine Folklore!





Dr. Gabriele Theuer, Gleichstellungsbeauftragte der PH Schwäbisch Gmünd  
**Wie kann eine geschlechtergerechtere Wissenschaft aussehen?**

In Deutschland gibt es nach wie vor deutlich mehr Männer als Frauen auf Professuren und in Führungspositionen. Die Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit Kindern ist während der Corona-Pandemie wesentlich stärker zurückgegangen als die von Wissenschaftlern mit Kindern. Dies hat signifikanten Einfluss auf die Karriereentwicklung von Frauen und schadet dem Wissenschaftsstandort Deutschland.

Daher hat die PH Schwäbisch Gmünd Begleitprogramme für die Karriereentwicklung angehender Wissenschaftler:innen entwickelt: das Mentoringprogramm PH-MeNT für Lehramtsstudentinnen, AnSCHuB für Wissenschaftler:innen in der Postdoc-Phase auf dem Weg zur Professur und das Vereinbarkeitsprogramm KLIO für Wissenschaftler:innen, die Mutter oder Vater werden.

Damit diese Angebote greifen können, fordern wir:

1. Ausreichende Ressourcen für angehende Wissenschaftler\*innen, eine gesicherte Finanzierung über die Dauer der Qualifikation und eine berufliche Perspektive.
2. Finanzierung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen, um den Prozess der wissenschaftlichen Karriere transparenter und chancengerechter zu gestalten.
3. Gezielte Programme und Angebote für Wissenschaftler\*innen mit Kindern und Care-Aufgaben (z.B. Work-family-balance, flexible Arbeitszeiten, Reduzierung der Lehrverpflichtung, weiteren Ausbau der Kinderbetreuung).
4. Ressourcen für Betreuende der angehenden Wissenschaftler\*innen, u.a. Weiterbildungen in Kommunikation und Führung).
5. Einen breiten Diskurs in Hochschulen und der Gesellschaft über Arbeitsbedingungen, die Care-Arbeit und außerberufliches Engagement wertschätzen; z.B. reduzierte Arbeitszeiten, geteilte Führungspositionen.



Nicole Bühler, Leiterin Soziales und Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Ellwangen  
**Verorten einer Geschlechtersensiblen Bildung und Erziehung in den Schulen**

Im politischen Diskurs über Antidiskriminierung, Diversity, Vereinbarkeit und Inklusion kommt dem Merkmal Geschlecht ein spezifischer Stellenwert zu: nur für dieses Merkmal normiert das Grundgesetz eine ausdrückliche Handlungsverpflichtung zur Beseitigung von Nachteilen (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2, Grundgesetz). Diesem besonderen Verfassungsauftrag muss angemessen Rechnung getragen werden, denn es verbietet sich eine Haltung der Beliebigkeit für die Bearbeitung geschlechtsbezogener Nachteile. Durch frühe geschlechtersensible Bildung und Erziehung erhöht sich die Chance auf gemeinsam gelebte Geschlechtergerechtigkeit in der Gesellschaft, Politik und im Alltagswesen und von jeder und jedem Einzelnen.

Somit haben auch die Schulen einen Gestaltungsauftrag, und zwar auf allen Ebenen schulischen Handelns (Schulaufsicht, Schulleitung, Kollegium, Lernende und ihre Eltern).

Dafür muss bereits in der Lehramtsausbildung die Vermittlung von Gender-Kompetenz verortet werden, also das Lehren der praktischen gendergerechten Umgangsformen.

Sprache soll alle Menschen ansprechen - Mädchen und Jungen, Frauen und Männer und jene, die sich nicht als Frau oder Mann sehen. Dazu bedarf es im täglichen Miteinander und im Schriftverkehr einer gendersensiblen Sprache. Eine geschlechterbewusste Schulprogrammarbeit mit einer geschlechterdifferenzierten Evaluation zur Qualitätsentwicklung stellt hierfür eine wichtige Grundlage dar.

Um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen muss dieser Verfassungsauftrag bereits früh in Kinder und Jugendliche übergehen und gelehrt werden.



Carmen Venus, Beauftragte für Chancengleichheit Landratsamt Ostalbkreis

**Weg mit Minijobs und Ehegattensplitting  
Der Staat muss die Doppelbelastung im Rentenalter würdig  
anerkennen.**

Ich setze mich täglich in meiner Arbeit ein, um die Lebenssituationen von Frauen zu verbessern. Mit dem Ziel von gleichberechtigter Teilhabe am Erwerbsleben und dadurch eigenständige Existenzsicherung.

Raus aus der Armutsfalle für Frauen! Viele Frauen sind wegen Betreuungslücken bei Vereinbarkeit von Arbeit und Familie auf geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und Teilzeitbeschäftigungen angewiesen.

Minijob = Minirente = Altersarmut

Ein Jahr Minijob mit monatlich 450 Euro ergibt einen Rentenzuwachs von etwa 3,64€ bzw. 1,18€ in Privathaushalten, pro Monat im Alter. 7,4 Millionen Menschen sind in Minijobs tätig meist in den Branchen Reinigung, Verkauf, Büro und Gastronomie. Meist gut qualifizierte Fachkräfte. Rund 1/3 erhält keinen bezahlten Urlaub und fast die Hälfte bekommt keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Ehegattensplitting und Steuerklasse V begünstigen die ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben und stehen der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen im Wege.

Die Nachteile sind seit Jahren bekannt und wirken sich massiv auf die Rentenansprüche und die Höhe der Rente aus.

Es braucht Veränderungen in Besteuerung, Sozialversicherung und eine Aufwertung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die sich in der Rente gleichwertig widerspiegelt.



Anne Nitschke, Leiterin Kontaktstelle Frau und Beruf Ostwürttemberg  
(Landkreis Ostalbkreis)  
Anette Rosenkranz Leiterin Kontaktstelle Frau und Beruf Ostwürttemberg  
(Landkreis Heidenheim)

### **Frauen fragen!**

Wir von der Kontaktstelle Frau und Beruf Ostwürttemberg legen den Fokus auf den Aspekt der Führung, denn der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist nach wie vor gering, wenn auch ein leichter Zuwachs zu verzeichnen ist. Wir haben Frauen in Führung gefragt, wie sie ihre beruflichen Aufgaben mit ihren privaten vereinen und welche Anregungen sie zur Vereinbarkeit haben. Exemplarisch für viele sollen hier zwei Frauen zu Wort kommen:

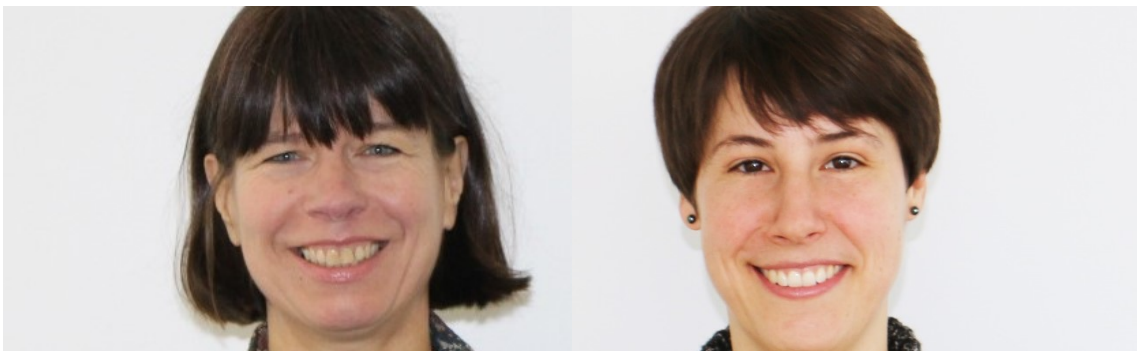
Frau W., 57 Jahre alt, alleinerziehend, Führungsposition im soz. Bereich.

Frau S., Mitte dreißig, 1 Kind, Führungsposition im wirtschaftlichen Bereich

Trotz ihres unterschiedlichen Hintergrundes haben die Frauen ihren Fokus auf die gleichen Themen gelegt haben: Kinderbetreuung und Möglichkeiten zur gleichberechtigten Teilhabe am Erwerbsleben.

Notwendig sind aus ihrer Sicht folgende konkrete Maßnahmen

1. Eine klare Haltung der Politik, die vermittelt und transportiert, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema für Frauen UND Männer ist. Kinderbetreuung dient nicht alleine dazu, nur Frauen die Möglichkeit zu geben, erwerbstätig zu sein.
2. Rahmenbedingungen müssen selbstverständlich von Eltern vorgefunden werden, ohne das Gefühl zu haben, „Rabeneltern“ zu sein oder einem bestimmten Lebens- und Karrieremodell nicht ausreichend nachzukommen. Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten beispielsweise sollten für Mütter UND Väter möglich und selbstverständlich werden.
3. Ausreichende und verlässliche Kinderbetreuungszeiten - auch im ländlichen Raum - sowie für Kinder ab 12 Jahre. Auch der Aspekt der Pflege Angehöriger gehört mit einbezogen. Hier ist die Politik gefordert: weniger reden, mehr tun.
4. Der Beruf der Erzieherin/des Erziehers muss attraktiver werden: es gibt aktuell einen großen Mangel an pädagogischen Fachkräften und dieser muss behoben werden. Denn Betreuungslücken darf sich eine Gesellschaft nicht mehr leisten.



Daniela Masur, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Jobcenter Ostalbkreis  
Barbara Markus, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Agentur für Arbeit Aalen  
Mirjam Maier, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt Jobcenter Heidenheim

### **Ausbildung und Umschulung in Teilzeit: Betriebe, macht mit!**

Seit 2005 besteht die Möglichkeit, eine Berufsausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren. Seit dem 01.01.2020 sind die Bestimmungen hierfür nochmal flexibler geworden, so dass nun für alle – unabhängig von den Beweggründen – die Möglichkeit besteht, die Ausbildung in reduzierter täglicher oder wöchentlicher Ausbildungszeit durchzuführen. Immer vorausgesetzt, Ausbildende und Auszubildende sind sich einig. Ein Wechsel von Voll- auf Teilzeit ist auch während der Ausbildung möglich.

Reduziert werden kann die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit, wobei die Verkürzung nicht mehr als 50 Prozent betragen darf. Die Ausbildungsdauer verlängert sich dabei proportional zum gekürzten Stundenumfang. Maximal kann die Verlängerung bis zum Eineinhalbfachen der regulären Dauer betragen. Der Berufsschulunterricht und überbetriebliche Lehrgänge erfolgen in Vollzeit. Ein Berufsschultag wird mit 1/5 der wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet. Der Ausbildungsbetrieb und die oder der Auszubildende müssen eine Teilzeitausbildung gemeinsam bei der zuständigen Kammer beantragen.

Regelungen im SGB II:

Kundinnen und Kunden erhalten weiterhin ALG II Leistungen.

Die Ausbildungsvergütung wird als Einkommen angerechnet.

Bei BAB Anspruch wird dieses ebenfalls als Einkommen angerechnet, mit einem Freibetrag von 100 Euro.

Wir, die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agentur für Arbeit und der Jobcenter stehen für Beratungen zum Thema Teilzeitausbildung Verfügung

Es ist uns ein großes Anliegen, dass Frauen sich qualifizieren und die Familie dabei nicht zu kurz kommt: Unser Appell an die Betriebe: Mütter (und Pflegenden) sind Organisationstalente, die es gewohnt sind, Verantwortung zu übernehmen und Vorbild sein wollen für ihre Kinder – geben Sie Ihnen eine Chance und flexibilisieren Sie weiter Ihre Arbeitszeitmodelle!



Lisa Huurdeman; Industrie- und Handelskammer, Referentin Standort

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Arbeitgebersicht**

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann zu mehr Beschäftigung führen, also ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Sie ist außerdem Grundvoraussetzung für mehr Chancengleichheit. Wir fordern deshalb:

#### **Erweiterung des Betreuungsangebotes von Kitas, Kindergärten und Schulen:**

- Ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot hilft, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. So kann die Wirtschaft auch Erwerbspotenziale besser nutzen und stärker entfalten. Die Kita-Öffnungszeiten sollten sich stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren.
- In der Kindergartenbetreuung sind die Kommunen gefordert, ihre Fördergrundsätze so zu gestalten, dass den Kindertagesstätten die notwendige Flexibilität ermöglicht wird (bspw. für Ganztagesbetreuung, Verringerung der Schließtage, Sharing-Plätze, Notallbetreuung, Wochenendangebote).
- Kommunen sollten Kindergarten- und Hortzuschüsse generell unabhängig vom Wohnort vergeben. Somit wäre eine Betreuung auch am Arbeitsort möglich und die Flexibilität für die Betriebe dadurch deutlich höher.
- Während für Kinder bis zum Schuleintritt zumindest grundsätzlich ein Betreuungsanspruch besteht, stellt der Schuleintritt berufstätige Eltern und Betriebe vor neue Herausforderungen. Eine funktionierende Ganztagsbetreuung ist Voraussetzung dafür, dass Eltern auch nach dem Übergang der Kinder von der Kita in die Schule aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können. Ein Rechtsanspruch auf einen Ganztagsschulplatz sollte garantiert werden.

#### **Bürokratie weiter abbauen:**

- Unternehmen benötigen mehr Handlungsfreiräume und weniger Bürokratie, wenn sie eine eigene betriebliche Kindertagesstätte einrichten möchten. Private und öffentliche Einrichtungen sollten darüber hinaus im Interesse eines fairen Wettbewerbs bei der Finanzierung gleichbehandelt werden.
- Erwerbstätigkeit muss mit der Pflege Angehöriger vereinbar sein. Gesetzliche Regelungen zur Pflege von Angehörigen, wie etwa Pflegezeit, dürfen aber nicht zu weiteren bürokratischen und finanziellen Lasten für die Wirtschaft führen.

#### **Teilzeitausbildung bekannter machen:**

- Das Modell der Teilzeitausbildung sollte noch stärker bekannt gemacht werden. Junge Mütter und Väter können so einen vollwertigen Berufsabschluss erwerben und zudem ihren familiären Belangen nachkommen.



Jana Haase, BBQ Projektleiterin familyNET  
**Weiter so, Politik!**

familyNET ist ein Angebot des Verbands der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., Südwestmetall und des Arbeitgeberverbands Chemie Baden-Württemberg e. V.

Die Unternehmer Baden-Württemberg und der Landesfamilienrat Baden-Württemberg zeichnen in Kooperation mit dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Baden-Württemberg im Rahmen von familyNET engagierte Unternehmen mit dem Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ aus und setzen so ein Zeichen für mehr Familienfreundlichkeit. Das Prädikat bewertet und würdigt das Engagement von Unternehmen sowie von Organisationen und Einrichtungen der Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Seit 2013 haben 223 Unternehmen das Prädikat erhalten, davon sind mittlerweile mehr als 40 rezertifiziert.

Das Prädikat ermöglicht den Unternehmen die stichhaltige Analyse eigener familienfreundlicher Angebote, fördert Klarheit und Ideen für Weiterentwicklungen und bietet Marketingeffekte. Der Prozess der Zertifizierung und das Prädikat unterstützen die Unternehmen z. B. dabei qualifizierte Fachkräfte durch die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber zu gewinnen, die Gesundheit der Beschäftigten durch Präventionsangebote zu stärken, das vorhandene Personal durch hohe Arbeitszufriedenheit zu binden, ein positives Unternehmensimage nach innen und außen darzustellen.

Unser Wunsch: (bitte auch so weitergeben und formulieren – wir wollen keine Forderung!) Wir wünschen uns, dass sich die Politik weiterhin für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzt.



Maria Sinz, Referentin bei der Katholischen Arbeitnehmer\*innen Bewegung, KAB, Schwerpunkt Arbeitnehmer\*innen in der Pflege  
**Für pflegende Angehörige: abgesicherte Freistellung analog zu Elterngeld und Vereinbarkeit für Pflegende Angehörige**

Welche Unterstützung gibt es bereits?

Viele Arbeitgeber bieten eigene Beratung für Pflegesituationen an. Gesetzlich ist eine befristete Freistellung möglich und eine längere Teilfreistellung, die finanziell über einen Kredit aufgefangen werden kann.

Wir fordern eine abgesicherte Freistellung analog zu Elterngeld und Elternzeit. Die Anhebung des Pflegegeldes ist ein erster Schritt in diese Richtung.

Vereinbarkeit für professionell Pflegende - Pflege als Teilzeitparadies?

Die Teilzeitquote von über 70% lässt vermuten, dass in der Pflege exzellente Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben gegeben sind. Hier gilt es näher hinzuschauen.

Realität ist, dass Teilzeit aus zwei Gründen oft unfreiwillig ist. Zum einen werden keine Vollzeitstellen angeboten und zum anderen reduzieren Beschäftigte ihr Pensum, weil Arbeitsdichte, Dauerbelastung und Hetze überfordern. Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist in der Pflege grundsätzlich eine Voraussetzung, um Familie und Erwerbsarbeit überhaupt auf Dauer vereinbaren zu können.

Wir fordern

- Zügige, flächendeckende Umsetzung der bedarfsgerechten Personalbemessung, an der in Modellprojekten bereits seit Jahren gearbeitet wird.
- Begrenzung der Ausnahmeregelungen im Arbeitszeitgesetz. Realität ist, dass derzeit bis zu 12 Tagen Dauereinsatz möglich sind und auch breit genutzt werden.





Susanne Dandl, Gleichstellungsbeauftragte Landratsamt Heidenheim  
**Arbeiten im Homeoffice**

Ich fordere die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice, zumindest zeitweise und überall dort, wo es möglich ist und das hat Corona gezeigt, ist es in sehr viel mehr Bereichen, als vor der Pandemie noch vorstellbar war. Die Arbeit im Homeoffice ist eine sehr gute Möglichkeit, Familie, Privatleben und Beruf noch besser zu vereinbaren. Für Mütter und Väter aber auch für Söhne und Töchter, wenn es um die Pflege von Angehörigen geht. Insbesondere kann mit der eingesparten Zeit für die Fahrt zum Arbeitsplatz oder der Anwesenheit besser gesagt grundsätzlichen Ansprechbarkeit am Wohnort für die an Demenz erkrankte Mutter oder den Sohn bei der Erledigung der Hausaufgaben am Nachmittag bei der Arbeit im Homeoffice in nicht wenigen Fällen eine Erhöhung der Arbeitszeit einhergehen und damit verbunden eine Erhöhung des monatlichen Einkommens mit einer positiven Auswirkung auf die eigene Alterssicherung. Vielleicht kann auch das zweite Auto wegfallen oder eine größere Wohnung auf dem Land wird interessanter, weil die Pendelstrecke nur noch an drei statt fünf Tagen pro Woche bewältigt werden muss.

Homeoffice in der alternierenden Form hat unterm Strich deutlich mehr Vorteile als Nachteile und muss deshalb über einen grundsätzlichen Rechtsanspruch in der Arbeitswelt verankert werden und die noch offenen Fragen wie z.B. den Arbeitsschutz, Datenschutz, Schutz vor Benachteiligung bei Inanspruchnahme, steuerliche Fragen oder Arbeitssicherheit klären und verbindlich regeln.





frau und beruf

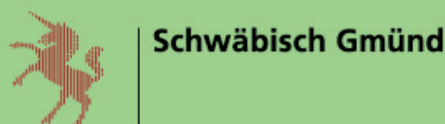
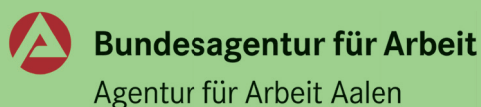


Kontaktstelle  
Ostwürttemberg - Ostalbkreis

frau und beruf



Kontaktstelle  
Ostwürttemberg - Heidenheim



Volkshochschule e.V.  
Schwäbisch Gmünd  
Münsterplatz 15  
73525 Schwäbisch Gmünd  
Telefon 07171 925 1513  
[www.gmuender-vhs.de](http://www.gmuender-vhs.de)

IHK Ostwürttemberg  
Ludwig-Erhard-Straße 1  
89520 Heidenheim  
Telefon 07321 324 258  
[huurdeman@ostwuerttemberg.ihk.de](mailto:huurdeman@ostwuerttemberg.ihk.de)  
[www.ostwuerttemberg.ihk.de](http://www.ostwuerttemberg.ihk.de)

Kontaktstelle Frau und Beruf  
Ostwürttemberg - Ostalbkreis  
Stuttgarter Straße 41  
73430 Aalen  
Telefon 07361 503-1176  
[anne.nitschke@ostalbkreis.de](mailto:anne.nitschke@ostalbkreis.de)  
[www.ostalbkreis.de](http://www.ostalbkreis.de)

Kontaktstelle Frau und Beruf  
Ostwürttemberg - Heidenheim  
Bergstraße 36  
89518 Heidenheim  
Telefon 07321 321 2558  
[a.rosenkranz@landkreis-heidenheim.de](mailto:a.rosenkranz@landkreis-heidenheim.de)  
[www.frau-beruf.info](http://www.frau-beruf.info)

Agentur für Arbeit Aalen  
Julius-Bausch-Str. 12  
73425 Aalen  
Telefon 07361 575 385  
[barbara.markus@arbeitsagentur.de](mailto:barbara.markus@arbeitsagentur.de)  
[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Jobcenter Heidenheim  
Theodor-Heuss-Straße 1  
89518 Heidenheim  
Telefon 07321 345 0  
[jobcenter-heidenheim.bca@jobcenter-ge.de](mailto:jobcenter-heidenheim.bca@jobcenter-ge.de)  
[www.jobcenter-heidenheim.de](http://www.jobcenter-heidenheim.de)

Landratsamt Ostalbkreis / Jobcenter  
Hopfenstraße 65  
73430 Aalen  
Telefon 07361 980 5201  
[daniela.masur@ostalbkreis.de](mailto:daniela.masur@ostalbkreis.de)  
[www.ostalbkreis.de](http://www.ostalbkreis.de)

Stadt Aalen  
Marktplatz 30  
73430 Aalen  
Telefon 07361 521882  
[anna-lena.mutscheller@aalen.de](mailto:anna-lena.mutscheller@aalen.de)  
[www.aalen.de](http://www.aalen.de)

Landratsamt Ostalbkreis  
Stuttgarter Str. 41  
73430 Aalen  
Telefon 07361 503 1798  
[carmen.venus@ostalbkreis.de](mailto:carmen.venus@ostalbkreis.de)  
[www.ostalbkreis.de](http://www.ostalbkreis.de)

Landratsamt Heidenheim  
Bergstraße 36  
89518 Heidenheim  
Telefon 07321 321 2559  
[s.dandl@landkreis-heidenheim.de](mailto:s.dandl@landkreis-heidenheim.de)  
[www.landkreis-heidenheim.de](http://www.landkreis-heidenheim.de)

Stadt Ellwangen  
Oberamtsstr. 1  
73479 Ellwangen  
Telefon 07961 84 257  
[nicole.buehler@ellwangen.de](mailto:nicole.buehler@ellwangen.de)  
[www.ellwangen.de](http://www.ellwangen.de)

Stadt Schwäbisch Gmünd  
Marktplatz 1  
73525 Schwäbisch Gmünd  
Telefon 07171 603 1610  
[elke.heer@schwaebisch-gmuend.de](mailto:elke.heer@schwaebisch-gmuend.de)  
[www.schwaebisch-gmuend.de](http://www.schwaebisch-gmuend.de)

**Wir**

**fordern**

**work-family-balance**

**mobiles Arbeiten**

**Teilzeitausbildung**

**Längere Teilfreistellung**

**geschlechtersensible Bildung**

**Rollenvorbilder**

**flexible Familien- und Berufsmodelle**

**Homeoffice**

**gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben**

**Frauen in Führungspositionen**

**Förderprogramme**

**gelebte Gleichberechtigung in Partnerschaft und Eltern-Sein**

**geschlechtersensible Wirtschafts- und Sozialpolitik**

**Teilzeitarbeit**

**geteilte Führungspositionen**

**Anhebung des Pflegegeldes**

**Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen**

**eigenständige Existenzsicherung**

**Raus aus der Armutsfalle**

**das ist die Aufgabe**

**Hier**

**verbietet sich**

**eine Haltung der Beliebigkeit**

**Chancengleichheit**

**hilft**

FLEXIBILITÄT

**BERUF**

GUTE KINDERBETREUUNG



GESCHLECHTER-SENSIBLE BILDUNG UND ERZIEHUNG

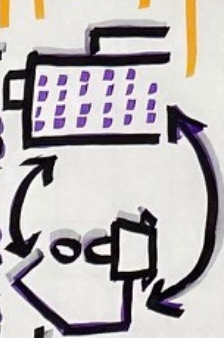


**BILDUNG**

AUSBILDUNG UND UMSCHULUN IN TEILZEIT

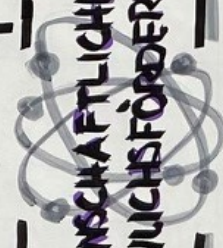


ARBEIT IM HOME OFFICE



VEREINBARKEIT von FAMILIE und BERUF BRAUCHT ...!

WISSENSCHAFTLICHE NACHRICHTSFÖRDERUNG



ABGESICHERTE FREISTELLUNG ANNOG. ZU ETERNGELD + ETERNZEIT

ELTERNGELD **Politik**



**PFLEGE**



FLÄCHENDECKENDE UMSETZUNG EINER BEDARFSGERECHTEN PERSONALBEMESSUNG

GESCHLECHTER-SENSIBLE



WIRTSCHAFTS- und SOZIALPOLITIK

**MACH MIT**

GUTE KINDERBETREUUNG